

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
20 August 2014  
Russian  
Original: English

**Шестьдесят девятая сессия**  
Пункт 136 предварительной повестки дня\*  
**Управление людскими ресурсами**

**Деятельность Бюро по вопросам этики****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики. Доклад включает также информацию о деятельности Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики согласно указаниям Ассамблеи, содержащимся в ее резолюции 63/250 об управлении людскими ресурсами. Настоящий доклад охватывает период с 1 августа 2013 года по 31 июля 2014 года.

\* A/69/150.



## I. Введение

1. Настоящий доклад — девятый со времени учреждения Бюро по вопросам этики в январе 2006 года — был подготовлен во исполнение пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики.

2. В докладе содержатся обзор и оценка деятельности Бюро по вопросам этики по осуществлению его мандата на формирование в Организации культуры добросовестности, транспарентности и подотчетности за период с 1 августа 2013 года по 31 июля 2014 года.

3. Бюро по вопросам этики оказывает непосредственные услуги сотрудникам Организации Объединенных Наций на всех уровнях. В течение рассматриваемого периода оно получило 924 просьбы об оказании услуг. Основные направления деятельности за отчетный период включают: представление ответов на 476 конфиденциальных обращений за консультацией по вопросам этики; управление деятельностью в рамках цикла 2013 года программы раскрытия финансовой информации, в контексте которой требовалось провести обзор 4573 деклараций о доходах и финансовых активах; осуществление 152 информационно-пропагандистских, учебных и просветительских мероприятий; предоставление административной поддержки в проведении первого диалога с участием руководящих сотрудников Секретариата; содействие более согласованному применению этических норм в подразделениях Организации Объединенных Наций и разработке политики; а также получение на рассмотрение 55 дел, касающихся политики Организации по защите от преследований. Кроме того, Бюро продолжало свою работу в нескольких основных областях деятельности в целях поощрения организационной культуры, основанной на этических нормах, в том числе с уделением особого внимания этичному руководству, обеспечению понимания этических обязательств, проведению оценок связанных с этикой рисков и разработке оценочных показателей.

4. Бюро по вопросам этики добилось значительного прогресса в проведении подробных обзоров по вопросам нормативных положений и политики. В сотрудничестве с другими департаментами оно подготовило подробные рекомендации в целях повышения эффективности политики Секретариата по защите от преследований. Кроме того, Бюро завершило проведение своей внутренней оценки по вопросам политики, практики и стандартов, в соответствии с которыми осуществляется программа раскрытия финансовой информации, в целях обеспечения более эффективного выявления и смягчения последствий конфликтов личных интересов.

5. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с требованиями, изложенными в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря включать в свои доклады информацию о деятельности Комитета по вопросам этики (в настоящее время Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики).

## II. История вопроса и информация общего характера

б. Бюро по вопросам этики было учреждено Генеральным секретарем в качестве независимого подразделения Секретариата с одобрения Генеральной Ассамблеи на Всемирном саммите 2005 года (см. резолюцию 60/1 Генеральной Ассамблеи, пункт 161(d)). Согласно бюллетеням Генерального секретаря ST/SGB/2005/22 и ST/SGB/2007/11, мандат Бюро предусматривает:

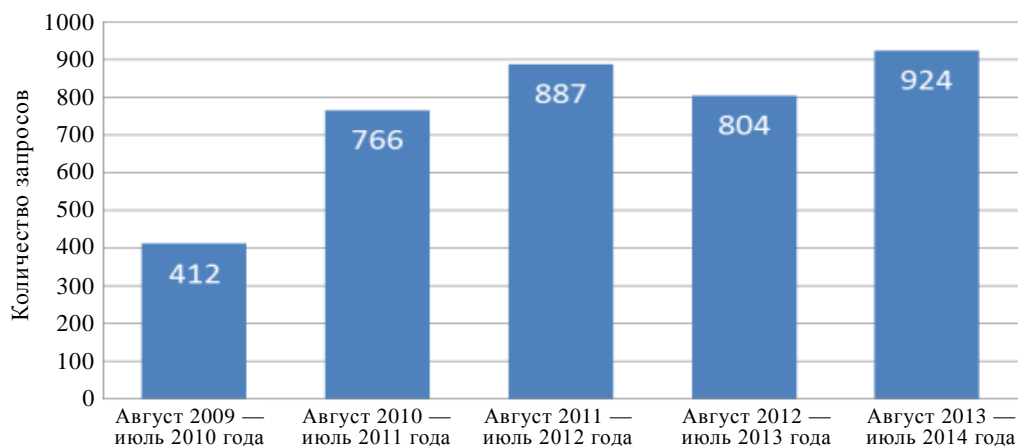
- а) осуществление действующей в Организации программы раскрытия финансовой информации;
- б) оказание в конфиденциальном порядке консультативной помощи сотрудникам и вынесение рекомендаций по вопросам этики, включая создание телефонной службы помощи по этическим вопросам;
- в) административное управление деятельностью в целях осуществления политики Организации по защите от преследований;
- г) разработку стандартов и обеспечение профессиональной и общеобразовательной подготовки по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими подразделениями, в надлежащих случаях, и проведение информационно-пропагандистских мероприятий по вопросам этики;
- д) оказание поддержки в установлении этических стандартов и обеспечении согласованности политики Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций.

7. В порядке выполнения своих обязанностей Бюро по вопросам этики оказывает Генеральному секретарю помощь в обеспечении того, чтобы все сотрудники выполняли свои функции в соответствии с самыми высокими стандартами добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций.

8. С 1 августа 2013 года по 31 июля 2014 года Бюро по вопросам этики получило 924 просьбы об оказании услуг, что представляет собой увеличение на 15 процентов по сравнению с предыдущим циклом и на 4 процента по сравнению с циклом 2011–2012 годов (см. диаграмму I).

Диаграмма I

**Общее число запросов о предоставлении услуг, поступивших в Бюро по вопросам этики, с разбивкой по циклам отчетности, август 2009 года — июль 2014 года**



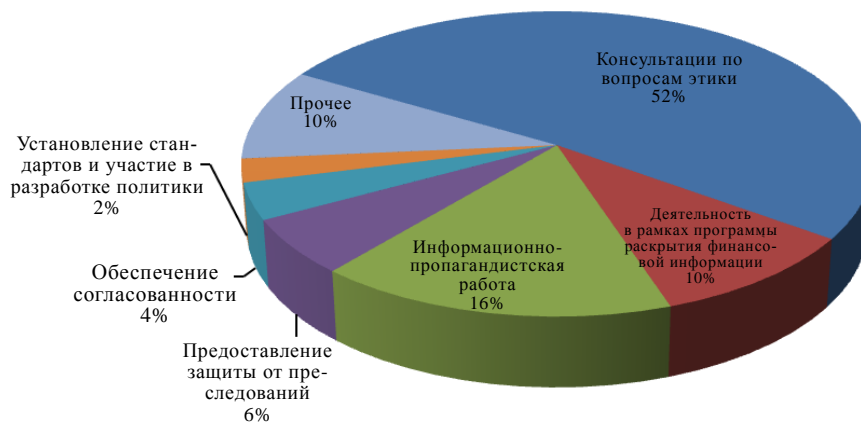
9. Бюро по вопросам этики регулярно получает из многих мест службы и от разных учреждений запросы о предоставлении услуг (см. диаграмму II). Поскольку персонал Бюро находится только в Нью-Йорке, для предоставления услуг в глобальном масштабе необходимы совместные усилия. В течение рассматриваемого периода Бюро активизировало свои усилия в области информационно-пропагандистской деятельности, что нашло отражение в увеличении числа запросов, поступивших от миссий и отделений за пределами Центральных учреждений.

Диаграмма II  
Запросы о предоставлении услуг с разбивкой по источникам,  
1 августа 2013 года — 31 июля 2014 года



10. Бюро по вопросам этики отвечает на запросы, касающиеся предоставления консультаций по вопросам этики общего характера, осуществления программы раскрытия финансовой информации, защиты от преследований, учебной подготовки и информационно-пропагандистской деятельности, установления стандартов и поддержки по вопросам политики. Как показано на диаграмме III, большинство поступающих запросов о предоставлении услуг, в том числе в отношении программы раскрытия финансовой информации, по-прежнему приходится на консультации по вопросам этики (62 процента в текущем цикле).

Диаграмма III  
 Запросы о предоставлении услуг с разбивкой по категориям,  
 1 августа 2013 года — 31 июля 2014 года



### III. Деятельность Бюро по вопросам этики

#### A. Консультативные услуги и рекомендации

11. Бюро по вопросам этики выступает в качестве независимого, конфиденциального и беспристрастного органа, предназначенного для оказания сотрудникам своевременной и высококачественной консультативной помощи по вопросам, касающимся этических обязанностей международных гражданских служащих. Выполнение этой консультативной функции позволяет обеспечить понимание сотрудниками своих обязательств, закрепленных в Уставе и соответствующих положениях, правилах и директивных указаниях. Помогая сотрудникам принимать решения в соответствии с ценностями и правилами Организации, Бюро содействует смягчению операционных и репутационных рисков.

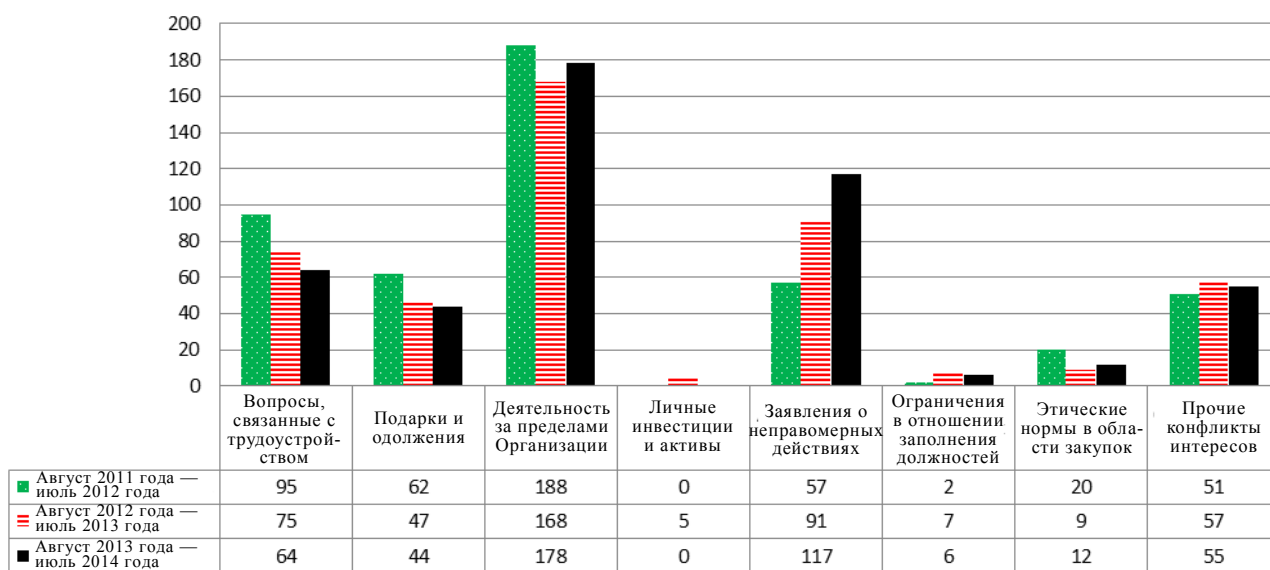
12. Бюро по вопросам этики обеспечивает консультирование сотрудников и руководителей в целях выявления и разрешения существующих или потенциальных конфликтов интересов. Такие конфликты зачастую носят личный характер, но могут происходить и на организационном уровне.

13. Персонал Организации Объединенных Наций на всех уровнях постоянно обращается в Бюро по вопросам этики за получением конфиденциальных консультаций и рекомендаций в отношении конфликтов интересов и по другим этическим вопросам. В рамках нынешнего цикла Бюро получило 476 запросов о предоставлении консультативных услуг, что представляет собой увеличение на 4 процента по сравнению с предыдущим циклом и примерно соответствует показателям за 2011–2012 годы. На диаграмме IV представлена информация об основных категориях запросов о предоставлении консультативных услуг за последние три отчетных периода.

14. Бюро по вопросам этики по-прежнему сталкивается с увеличением числа запросов о предоставлении услуг, которые, как выясняется в ходе их дальнейшего рассмотрения, касаются предполагаемых неправомерных действий. Хотя Бюро не уполномочено получать сообщения о предполагаемых неправомерных действиях, помимо действий, связанных с преследованиями, оно, тем не менее, пытается разбираться в затрагиваемых вопросах и предоставлять сотрудникам консультации относительно имеющихся в их распоряжении средств для сообщения о предполагаемых нарушениях дисциплины и обеспечения их рассмотрения.

#### Диаграмма IV

**Запросы о предоставлении консультаций по вопросам этики с разбивкой по циклам, август 2011 года — июль 2014 года**



15. Бюро по вопросам этики продолжало предоставлять Отделу закупок Департамента по вопросам управления связанные с этикой независимые консультации относительно программ по обеспечению добросовестности, борьбе с коррупцией и соблюдению требований на корпоративном уровне, которые осуществляют поставщики, желающие поддерживать деловые отношения с Организацией Объединенных Наций. Основное внимание в рамках этой деятельности уделялось выяснению приемлемости нанимаемых поставщиками внешних экспертов по вопросам этики и соблюдения требований и, в частности, проверке того, что поставщик осуществляет программы по этике деловых отношений, борьбе с коррупцией и соблюдению требований, удовлетворяющие условиям Организации Объединенных Наций, а также проверке осуществляемых поставщиком инициатив по обеспечению добросовестности на предмет наличия в них достаточных гарантий того, что поставщик выполняет требования Организации Объединенных Наций и соответствует ее ожиданиям.

16. За отчетный период Бюро по вопросам этики ответило на запросы Отдела закупок о 12 поставщиках, находящихся на различных этапах процесса восстановления в списке. Подготовка каждой рекомендации по вопросу о восстановлении в списке требует проведения множества обзоров в непосредственном взаимодействии с другими департаментами. Бюро работает в тесном сотрудничестве с Отделом в целях вынесения рекомендаций относительно проявления должной осмотрительности в отношении третьих сторон, репутационных рисков, потенциальных организационных и личных конфликтов интересов и передовой практики в области осуществления программ по борьбе с коррупцией. В этих целях Бюро предприняло три новых инициативы. Во-первых, оно предложило внести изменения в положения об ожиданиях Организации Объединенных Наций в отношении этики и требований, которым должны удовлетворять поставщики для их восстановления в списке. Во-вторых, оно предложило включать в запросы на представление предложений по крупным закупкам обязательные положения относительно корпоративных программ соблюдения требований. В-третьих, оно разработало индивидуальные брифинги для главных должностных лиц по вопросам закупок и потенциальных поставщиков.

17. Бюро по вопросам этики продолжало предоставлять независимые консультативные услуги Департаменту по вопросам управления и Департаменту полевой поддержки в связи с применением процедуры контроля за соблюдением требований в отношении двух основных поставщиков, обслуживающих структуры, занимающиеся вопросами поддержания мира. Процедура контроля за соблюдением требований — это механизм надзора за исполнением контракта, который позволяет поставщикам продолжать оказывать услуги, если их сотрудники неукоснительно соблюдают предъявляемые Организацией Объединенных Наций требования. Эта процедура контроля применяется уже в течение двух лет, и в настоящее время поставщики выполняют рекомендации контролеров.

18. Бюро по вопросам этики ответило на запросы многих организаций системы Организации Объединенных Наций о предоставлении консультаций и руководящих указаний, а также обмене информацией, знаниями и передовым опытом. Среди этих учреждений были Университет Организации Объединенных Наций, секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, Всемирная организация интеллектуальной собственности, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Международная организация гражданской авиации, Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Всемирная организация здравоохранения и Международный фонд сельскохозяйственного развития.

## **В. Программа раскрытия финансовой информации**

19. Цель программы раскрытия финансовой информации заключается в выявлении, урегулировании и смягчении последствий конфликтов личных интересов. Эта программа осуществляется под руководством Бюро по вопросам этики. Сотрудники на определенных должностях, включая всех сотрудников уровня Д-1 и выше, а также сотрудников, которые главным образом занимаются вопросами закупок и инвестиций, обязаны ежегодно представлять деклара-

ции о доходах и финансовых активах. Обзор этих деклараций осуществляется на основе внешнего подряда независимой внешней стороной.

20. В течение отчетного цикла 2013 года, который начался 1 марта 2013 года и охватывал период раскрытия финансовой информации с 1 января по 31 декабря 2012 года, в программе приняли участие в общей сложности 4573 человека, из которых 899 человек (19,6 процента) участвовали в программе впервые. Это представляет собой сокращение на 28 процентов по сравнению с циклом 2012 года. В конце цикла 2013 года удалось добиться соблюдения требований программы на уровне 99,9 процента, что соответствует уровню, достигнутому в отчетном цикле 2012 года.

21. На сотрудников Секретариата, представивших декларации, приходится около 66 процентов от общего числа лиц, представивших декларации. Показатель соблюдения требований сотрудниками Секретариата, включая сотрудников на местах в миротворческих и полевых миссиях, составил 99,97 процента (3012 из 3013 сотрудников Секретариата соблюдали требования программы), что представляет собой самый высокий уровень соблюдения требований сотрудниками Секретариата за все время осуществления этой программы. Один из трех участвовавших в программе лиц, не выполнивших свои обязательства по представлению деклараций, относится к числу сотрудников Секретариата, и два других лица работают в других подразделениях Организации Объединенных Наций, участвующих в этой программе. Информация о них была передана либо в Управление людских ресурсов, либо в соответствующие подразделения для принятия соответствующих мер.

22. В целях содействия соблюдению требований Бюро по вопросам этики оказывает сотрудникам существенную основную и техническую поддержку, в том числе по вопросам доступа к системе и ее использования, и предоставляет в индивидуальном порядке консультативные услуги по вопросам, связанным с требованиями по раскрытию информации, применимыми в данном конкретном случае. Бюро отвечает на индивидуальные запросы в течение 48 часов. В рамках отчетного цикла 2013 года сотрудники программы обработали около 26 000 электронных сообщений и меньшее число сообщений, полученных по телефону, по почте или непосредственно от посетителей. Около 14 000 из этих сообщений были обработаны непосредственно сотрудниками Бюро. Бюро информировало координаторов и руководителей соответствующих департаментов относительно дальнейших мер, которые необходимо принять внутри подразделений в отношении тех сотрудников, которые не выполнили своих обязательств по разглашению информации в установленные сроки. Эти меры играли важную роль в обеспечении выявления недостатков в соблюдении требований на ранних этапах и оперативного принятия мер по исправлению положения. Кроме того, внешнее учреждение, ответственное за обзор, проводило последующую работу со значительным числом сотрудников, и за отчетный год оно отправило и получило еще 12 000 электронных сообщений.

23. Неотъемлемой частью программы раскрытия финансовой информации является проверка точности и полноты представленной информации. В отчетном цикле 2013 года были отобраны 228 декларантов для проверки на основе



стратифицированной случайной выборки. Все субъекты проверки представили исчерпывающую информацию от третьих сторон и соответствующую документацию, что позволяет говорить о сохраняющейся позитивной тенденции в соблюдении требований.

24. В отчетном цикле 2013 года внешние учреждения, проводившие обзор программы, выявили 172 декларантов (3,8 процента от общего числа), по которым имелось в общей сложности 189 статей доходов или видов деятельности, требовавших рассмотрения на предмет конфликта интересов, по сравнению с 55 декларантами, выявленными в отчетном цикле 2012 года, по которым имелось в общей сложности 67 статей дохода, требовавших рассмотрения. Это увеличение может объясняться применением пересмотренной методологии отслеживания и урегулирования конфликтов, которая позволяет более последовательно выявлять и урегулировать конфликты интересов на раннем этапе. Из этих 189 статей доходов 80 были связаны с финансовыми активами, 43 — с внеслужебной деятельностью и 66 — с активами родственников. Внешние учреждения, проводившие обзор программы, по согласованию с Бюро по вопросам этики вынесли отдельные рекомендации в отношении мер, которые следует принять для урегулирования всех фактических и потенциальных конфликтов интересов и смягчения их последствий.

25. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что Генеральному секретарю следует представлять информацию, с разбивкой по местам службы, о числе лиц, охватываемых данной программой, числе лиц, которые соблюдают требования о декларировании доходов, и числе лиц, которые не выполняют эти требования, и причинах, по которым они их не выполняют. Информация, касающаяся программы раскрытия финансовой информации 2013 года, с разбивкой по департаментам и управлениям, содержится в приложении к настоящему докладу.

26. Инициатива публичного раскрытия информации на добровольной основе представляет собой ежегодное мероприятие, в котором могут участвовать старшие должностные лица на уровне помощника Генерального секретаря и выше, выполнившие свои обязательства по конфиденциальному раскрытию финансовой информации в рамках программы. Заполненные и подписанные бланки с добровольно раскрытой информацией публикуются на публичном веб-сайте Генерального секретаря. В этой инициативе могут участвовать только те старшие должностные лица, которые заполнили и подписали бланки для конфиденциального раскрытия финансовой информации. Публично раскрывая информацию на добровольной основе, старшие должностные лица тем самым демонстрируют, что они осознают важное значение заверения широкой общественности и государств-членов в отсутствии у них каких-либо личных интересов при выполнении своих функций и обязанностей.

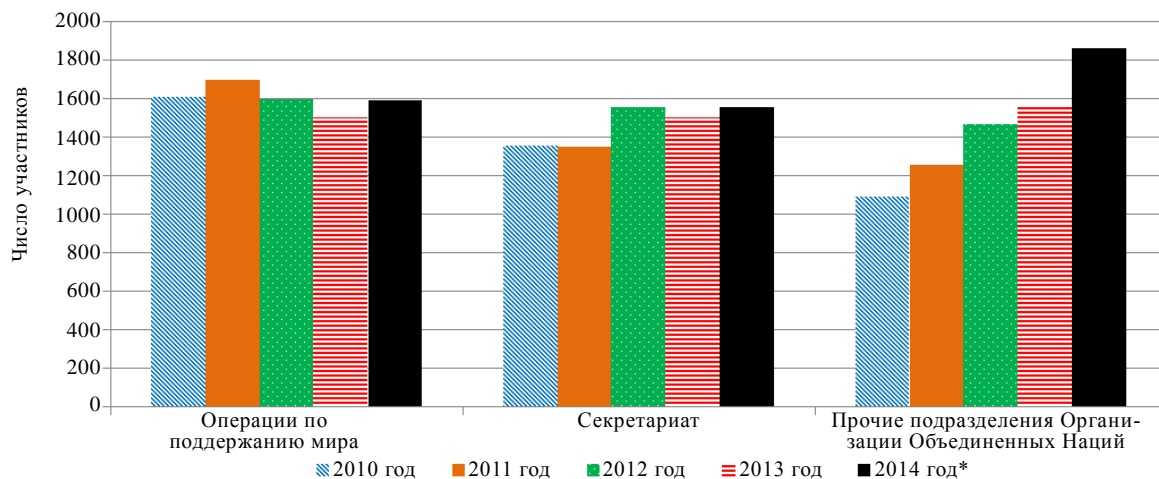
27. В 2013 году в этом мероприятии имели право участвовать в общей сложности 153 старших должностных лица. Девяносто три человека из этих имеющих право участвовать лиц приняли решение публично раскрыть краткую информацию о своих активах, пассивах и внешних интересах, в то время как 40 человек публично подтвердили, что они завершили конфиденциальное раскрытие финансовой информации, но при этом хотели бы сохранить ее конфиденциальность по причинам, связанным с безопасностью, культурными осо-

бенностями или семейными обстоятельствами. Остальные 20 должностных лиц либо не захотели участвовать в этом мероприятии, также по причинам, связанным с безопасностью, культурными особенностями или семейными обстоятельствами, либо не завершили к установленному конечному сроку процедуры, соблюдение которых необходимо для участия в этом мероприятии. Уровень участия в 2013 году соответствует уровням участия за предыдущие годы, и это представляет собой неизменно позитивное и обнадеживающее развитие событий.

28. 1 марта 2014 года успешно начался отчетный цикл 2014 года, в рамках которого представили декларации в общей сложности 5018 сотрудников, по состоянию на 31 июля 2014 года. На диаграмме V в графической форме представлены сравнительные данные о числе участников за несколько ежегодных циклов представления отчетности в рамках программы, с разбивкой по категориям подразделений. В приведенной ниже таблице содержится та же информация в разбивке по категориям подразделений. Число лиц, представивших декларации, значительно возросло за несколько лет, увеличившись с 1704 декларантов в 2006 году до 4065 декларантов в 2010 году и 5018 декларантов в 2014 году, что представляет собой увеличение на 194 процента по сравнению с 2006 годом.

Диаграмма V

**Участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по подразделениям и годам представления деклараций, 2010–2014 годы**



\* По состоянию на 31 июля 2014 года.

**Участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по подразделениям и годам представления деклараций, 2010–2014 годы**

	<i>Операции по под- держанию мира</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Прочие структуры Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Всего по годам</i>
2010	1 614	1 360	1 091	4 065
2011	1 697	1 351	1 258	4 306
2012	1 600	1 558	1 472	4 630
2013	1 508	1 505	1 560	4 573
2014 <sup>a</sup>	1 594	1 558	1 866	5 018

<sup>a</sup> По состоянию на 31 июля 2014 года.

29. Помимо обслуживания Секретариата, на Бюро по вопросам этики возложено осуществление программы раскрытия информации в других учреждениях Организации Объединенных Наций, участвующих в ней на основе совместного несения расходов<sup>1</sup>. Хотя большая часть декларантов работает в Секретариате, в том числе в миротворческих операциях, число представивших декларации сотрудников из других подразделений Организации Объединенных Наций возросло с 339 человек в 2006 году до 1091 человека в 2010 году и 1866 человек в 2014 году. На представивших декларации сотрудников из других подразделений Организации Объединенных Наций приходится примерно одна треть от общего числа сотрудников за каждый год (см. таблицу).

30. Кроме того, Бюро по вопросам этики предоставляет прочим учреждениям Организации Объединенных Наций, учреждающим свои программы раскрытия финансовой информации, техническую помощь и рекомендации по вопросам существа, включая методологию рассмотрения конфликта интересов.

31. В своей резолюции 66/234 Генеральная Ассамблея призвала к проведению анализа регламентационных принципов программы, с тем чтобы повысить роль Бюро по вопросам этики в определении сотрудников, на которых должна распространяться программа. Этот анализ является частью непрерывного процесса консультаций между Бюро и другими соответствующими подразделениями Секретариата. В отчетном периоде Бюро завершило проведение своего внутреннего анализа.

<sup>1</sup> В настоящее время в программе участвуют следующие подразделения Организации Объединенных Наций: Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения; Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия; Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу; секретариат Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке; Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций; секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата; Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций; Университет Организации Объединенных Наций; а также Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

32. Генеральная Ассамблея призвала также Генерального секретаря предложить меры для устранения конфликтов личных интересов, которые могут возникнуть после прекращения работы сотрудников в Организации Объединенных Наций. Для этого необходимо провести более широкое исследование политики в области занятости, которое выходит за рамки данной программы. Для дальнейшего рассмотрения вопроса об ограничениях после прекращения работы необходимо провести консультации с другими заинтересованными подразделениями, включая Управление по правовым вопросам, Управление людских ресурсов и Отдел закупок.

33. В настоящем обзоре основное внимание уделяется существующей нормативной базе, с учетом опыта осуществления программы раскрытия финансовой информации в прошлом и коллективного опыта, накопленного на сегодняшний день в урегулировании конфликтов интересов и смягчении их последствий. В ходе обзора проводится анализ данных из многих источников, включая различные национальные системы, предназначенные для урегулирования конфликтов интересов и декларирования активов, международные соглашения о борьбе с коррупцией, директивные указания, регулирующие осуществление программ декларирования интересов для национальных и международных гражданских служащих, и набор информационных материалов о программах раскрытия финансовой информации и декларирования интересов по всей системе Организации Объединенных Наций.

34. Было установлено, что программа раскрытия финансовой информации, осуществляемая в настоящее время Секретариатом, имеет позитивные аспекты. Сфера охвата этой программы является наиболее широкой по сравнению с другими программами, поскольку она распространяется на множество участников и различные функциональные обязанности, места службы и департаменты. Она распространяется также на сотрудников, которые относятся к группе декларантов с самым высоким уровнем риска. Для выявления, устранения и урегулирования конфликтов интересов применяется последовательная методология. Внешнее учреждение, ответственное за обзор, проводит обзоры деклараций с раскрытием финансовой информации, обеспечивая тем самым независимость и конфиденциальность процесса обзора. Защищенная система подачи деклараций на базе Интернета представляет собой автономную систему, не связанную с какой-либо другой внутриорганизационной системой (такой, как система управления людскими ресурсами, система административного управления или система бухгалтерского учета), и административное управление этой системой осуществляется структурой, не относящейся к системе Организации, что позволяет обеспечить высокий уровень конфиденциальности и независимости данных. Программа обеспечивает очень высокий уровень конфиденциальности и защищенности данных, с учетом того, что круг лиц, имеющих доступ к раскрываемой информации, ограничивается Генеральным секретарем, сотрудниками Бюро по вопросам этики и сотрудниками органов или лицами, специально уполномоченными в письменном виде Генеральным секретарем. Наконец, эта программа охватывает широкий спектр активов, пассивов, внеслужебной деятельности и интересов или отношений, о которых сотрудники обязаны сообщать в декларации.

35. В ходе обзора в предварительном порядке было выявлено несколько путей укрепления возможностей программы в плане выявления и урегулирования конфликтов интересов. На основе изучения опыта осуществления программы

начиная с 2006 года было установлено, что в целом риск конфликтов финансовых интересов для Организации может считаться находящимся в промежутке от низкого до среднего. Однако внеслужебная деятельность и отношения вызывают повышенную обеспокоенность, и для решения связанных с ними проблем все в большей мере требуется применение более целенаправленного подхода.

36. Было рассмотрено несколько областей, требующих совершенствования, включая уделение повышенного внимания в рамках программы рискам, связанным с конфликтом интересов, повышение уровня осведомленности персонала, а также уточнение вопросов, используемых для раскрытия информации, и соответствующих требований, в том числе в таких областях, как определение подлежащих раскрытию данных, установление пороговых уровней отчетности, определение декларируемых видов внеслужебной деятельности и внесение изменений в сферу охвата программы, с тем чтобы дать возможность определенным сотрудникам участвовать в раскрытии информации. Внесение изменений в ныне действующие регламентационные принципы программы и директивные указания, регулирующие ее осуществление, будет предложено в контексте более широких консультаций, проводимых с соответствующими подразделениями в рамках Секретариата.

### **С. Защита сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований**

37. Бюро по вопросам этики реализует политику Секретариата по защите сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований (см. ST/SGB/2005/21). Разработанная как механизм подотчетности в соответствии с итоговым документом Всемирного саммита 2005 года и вошедшая в себя наиболее передовую на тот момент практику, эта политика была принята в 2006 году в целях поощрения уведомления о серьезных проступках, включая мошенничество, расточительство и коррупцию, которые наносят ущерб репутации и интересам Организации.

38. В соответствии с принципами этой политики Бюро по вопросам этики проводит предварительные проверки жалоб на преследования, чтобы установить, занимался ли заявитель защищаемым видом деятельности и, если он или она к этому причастны, являлся ли этот защищаемый вид деятельности фактором, способствовавшим предполагаемому преследованию. Если Бюро установит факт явного преследования, дело передается в Управление служб внутреннего надзора (УСВН). До завершения расследования Бюро может рекомендовать Генеральному секретарю принять временные меры, направленные на защиту интересов заявителя. После получения и рассмотрения отчета о завершеном расследовании и вещественных доказательствах Бюро выносит окончательное решение.

39. С 1 августа 2013 года по 31 июля 2014 года Бюро по вопросам этики получило 55 запросов, касающихся политики, 4 из которых были признаны не относящимися к его кругу ведения. Бюро ответило на 32 из этих запросов,

представив рекомендации или информацию относительно порядка уведомления или иного реагирования в случае предполагаемого нарушения служебной дисциплины. Сотрудникам, обратившим внимание на служебные проблемы, находящиеся вне сферы действия политики, было сообщено о мерах, которые они могут принять для решения этих проблем непосредственно, или рекомендовано обратиться в соответствующие инстанции, включая Управление людских ресурсов, руководителя департамента, отделения или миссии, Канцелярию Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников, Группу управленческой оценки, Отдел юридической помощи персоналу и бюро консультанта персонала.

40. В связи с запросами, в которых сотрудники сообщали о фактах преследования по смыслу бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2005/21, Бюро провело 19 предварительных проверок, из которых в 12 не было выявлено фактов явного преследования. Оно установило факты явного преследования в двух случаях и передало эти дела в УСВН для дальнейшего расследования. Пять дел продолжают расследоваться в рамках предварительной проверки.

41. По первому из двух дел, переданных в УСВН в отчетный период, заявитель, по рекомендации Бюро по вопросам этики о принятии временных мер защиты, был временно переведен в другое подразделение до завершения процесса расследования. Хотя Бюро впоследствии установило, что факт преследования по мотивам мести в этом деле выявлен не был, оно рекомендовало соответствующему руководителю подразделения принять необходимые меры, чтобы уменьшить вероятность преследования из чувства мести в будущем. Второе дело, переданное в УСВН, еще расследуется.

42. Бюро по вопросам этики также занималось оставшимися с предыдущих периодов делами и получило полные отчеты о результатах расследования одного явного случая преследования, переданного в УСВН в 2011–2012 годах и трех в 2012–2013 годах.

43. В отношении дела, переданного в 2011–2012 годах, после независимой проверки отчета о результатах расследования и вещественных доказательств, Бюро по вопросам этики подтвердило, что факт преследования был установлен. Чтобы урегулировать это дело, Бюро рекомендовало повысить служебную оценку работы сотрудника, сохранить в качестве временной меры защиты измененный порядок подчиненности этого сотрудника и передать материалы по этой жалобе для принятия мер дисциплинарного взыскания. Все рекомендации были выполнены.

44. В отношении трех дел, переданных в УСВН в 2012–2013 годах, одно было урегулировано к удовлетворению заявителя до завершения расследования УСВН при содействии Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников. Бюро по вопросам этики установило, что во втором деле имел место факт преследования из мести, и рекомендовало, среди прочего, возместить заявителю расходы, понесенные в результате его преследования, и передать материалы этого дела для принятия мер дисциплинарного взыскания.

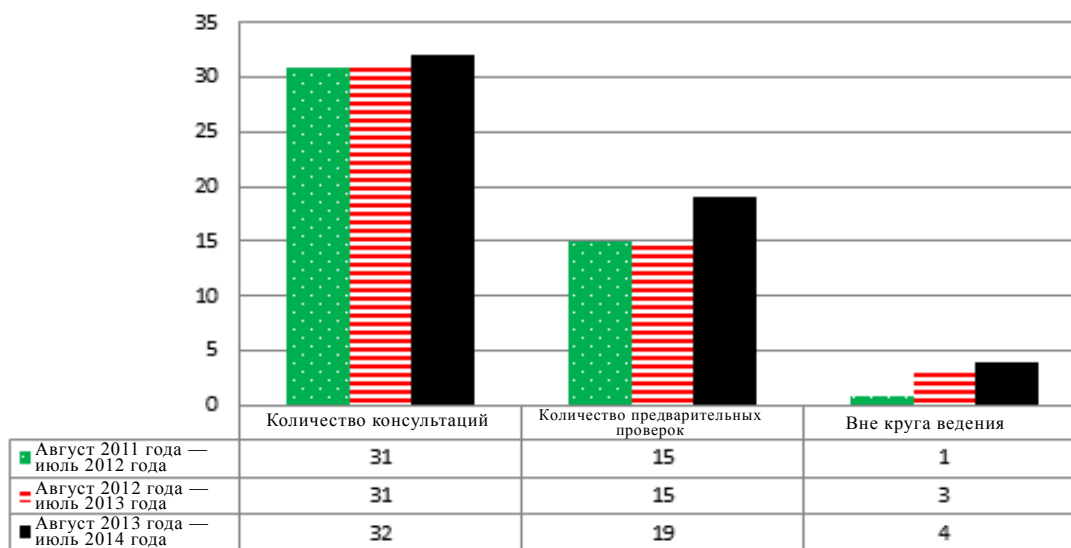
45. В отношении третьего дела Бюро по вопросам этики установило, что факт преследования из мести подтвержден не был на том основании, что инкриминируемые действия из чувства мести были предприняты до и независимо от защищаемой деятельности заявителя. Тем не менее Бюро указало на суще-

ственные процессуальные нарушения в ходе окончательного рассмотрения этого дела, которое оно передало соответствующему руководителю подразделения. Оно также связалось с соответствующими высокопоставленными ответственными лицами с целью обеспечить, чтобы Организация продолжала уделять должное внимание заявителю.

46. На диаграмме VI ниже представлена информация о деятельности в связи с фактами преследования за последние три цикла. С 1 августа 2011 года Бюро по вопросам этики получило 151 запрос, касающийся политики защиты от преследования из мести, установив, что оно не имеет компетенции на рассмотрение восьми из этих дел. По 94 делам оно разъяснило сотрудникам сферу действия и применения политики и порядок уведомления и реагирования в случаях, не относящихся к преследованию из чувства мести. Бюро начало предварительную проверку оставшихся 49 дел, установив, что достаточные основания для констатации факта преследования имели место в семи из них. Оно подтвердило факты преследования в трех случаях<sup>2</sup>. Пять дел рассматриваются в порядке предварительной проверки, а одно — расследуется.

Диаграмма VI

**Меры, принятые в связи с просьбами о защите,  
1 августа 2011 года — 31 июля 2014 года**



47. Как и в предыдущих отчетных циклах, жалобы на преследование из мести, полученные Бюро по вопросам этики в отчетный период, касались служебных конфликтов и межличностных споров. Политика по-прежнему использовалась сотрудниками в качестве механизма разрешения трудовых споров параллельно с существующими механизмами защиты, такими как Группа управленческой оценки или механизм подачи жалоб на основании бюллетеня Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сек-

<sup>2</sup> Как отмечалось в пункте 44, одно дополнительное дело о преследовании из мести было урегулировано до завершения расследования.

суальные домогательства и злоупотребления полномочиями (ST/SGB/2008/5), а не как механизм защиты от преследования за сообщение о серьезных проступках, наносящих ущерб интересам Организации. Аналогичная картина в Бюро и с получением запросов на предоставление консультативных услуг, почти 25 процентов которых касаются обвинений в злоупотреблениях, а не преследования из чувства мести.

48. Чтобы повысить способность Организации поощрять уведомление о серьезных проступках, защищать сотрудников, сообщающих о нарушениях, и не допускать их преследования из мести, Секретариат инициировал с привлечением внешних экспертов проведение обзора своих механизмов защиты от преследования из чувства мести в 2012–2013 годах. В завершенном в цикле отчетности 2012–2014 годов обзоре с привлечением внешних экспертов содержатся несколько рекомендаций с учетом формирующейся глобальной передовой практики и целей и задач политики в первоначальной редакции. После получения окончательного доклада Бюро по вопросам этики в консультации с Департаментом по вопросам управления, Управлением по правовым вопросам и УСВН подготовили предложение о пересмотре политики защиты от преследования из мести. Это предложение изучается Административной канцелярией Генерального секретаря. Затем предлагаемые поправки к тексту бюллетеня Генерального секретаря будут рассмотрены Управлением людских ресурсов и представлены для проведения по ним консультаций в соответствии с общепринятой практикой в Организации.

#### **D. Информационно-просветительская деятельность, профессиональная подготовка и обучение**

49. Во исполнение своего мандата по укреплению этической культуры во всей Организации Бюро по вопросам этики проводит масштабные информационно-просветительские мероприятия и конфиденциальные консультации с сотрудниками Секретариата, в том числе работающими за пределами Нью-Йорка. В отчетный период Бюро совершило поездки на места в Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди, Региональный центр обслуживания в Энтеббе (Уганда), Миссию Организации Объединенных Наций в Либерии, Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, Вооруженные силы Организации Объединенных Наций на Кипре, Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением, Канцелярию Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби (включая Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали), Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве и Экономическую комиссию для Латинской Америки и Карибского бассейна.

50. Во время этих информационно-разъяснительных миссий Бюро по вопросам этики встретилось с 1100 лицами. Оно консультировало сотрудников в индивидуальном порядке, организовывало общие собрания и проводило специальные брифинги по вопросам этики для управленческого аппарата. Эти поездки позволили гораздо большему числу сотрудников, работающих в полевых и периферийных отделениях за пределами Центральными учреждений, обратиться в Бюро с просьбами о конфиденциальном консультировании. Во многих



местах Бюро оказало больше консультативных услуг сотрудникам в этих местах службы в ходе миссий, чем за весь предыдущий год.

51. Бюро по вопросам этики совместно с Департаментом по политическим вопросам организовало 11 брифингов для недавно назначенных членов групп экспертов по нескольким странам. Эти брифинги помогли членам групп понять этические требования, предъявляемые к ним Организацией, как к консультантам, оказывающим важные услуги Организации.

52. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/247 поддержала рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что Бюро по вопросам этики следует проводить обязательный брифинг ознакомительного характера по вопросам этики для старшего руководства с целью оказать положительное влияние на культуру этики, добросовестности и подотчетности в Организации. В 2013–2014 годах директор Бюро провел 10 конфиденциальных брифингов ознакомительного характера по вопросам этики для недавно назначенных помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря, включая специальных представителей Генерального секретаря и заместителей специальных представителей Генерального секретаря. Эти брифинги касались персональных этических обязанностей, того, что именуется «задаваемый на самом верху тон», недопущения преследования из мести и мер обеспечения прозрачности и подотчетности.

53. Во исполнение своего мандата на разработку этических стандартов и просвещение сотрудников по вопросам этики, а также в целях проведения ежегодного обучения всего персонала по вопросам этики Бюро пополнило свою библиотеку учебных материалов. Стратегия учебной подготовки Бюро подразделяется на три уровня: первоначальное ознакомление; обучение основам этики и базовая подготовка по вопросам этики; и специализированная подготовка для развития навыков принятия решений и лидерства с учетом этических соображений. Бюро как экспертный орган по этому вопросу разрабатывает и совершенствует учебную программу Секретариата по этике и сотрудничает с другими подразделениями, в частности Управлением людских ресурсов, Департаментом полевой поддержки и Департаментом операций по поддержанию мира, в выполнении этой учебной программы.

54. Для формирования общих представлений о нормах этического поведения лучше всего подходит онлайн-обучение. В 2013–2014 годах Бюро по вопросам этики и Управление людских ресурсов подготовили новую, базовую, интерактивную программу обучения по этике под названием «Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций». Девяностоминутная программа, созданная на основе учебного курса Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, будет доступна для сотрудников во всем мире через систему Inspira с 1 сентября 2014 года. Старая программа онлайн-обучения под названием «Инициатива разъяснения принципов добросовестности» будет свернута с запуском новой программы. С 2005 года более 55 000 человек прошли обучение в рамках инициативы разъяснения принципов добросовестности.

55. В 2012–2013 годах началось осуществление программы Бюро по вопросам этики под названием «Диалог с руководством», призванной обеспечить участие всех сотрудников в ежегодных занятиях по вопросам этики. Более 28 000 сотрудников, в том числе свыше 16 000 в миротворческих и специаль-

ных политических миссиях, приняли участие в часовых диалогах. Такой процент участия, составляющий две трети от численности сотрудников, а также преимущественно позитивная реакция участников свидетельствуют о большом желании сотрудников и руководителей вести диалог по важным этическим вопросам. Бюро подготовило материалы на 2014 год для диалогов с руководством, который будет посвящен вопросу о том, как «относиться друг к другу с уважением и терпимостью». В рамках этой темы будет изучаться вопрос о том, каким образом Преамбула Устава применяется в отношении сотрудников в их повседневной служебной деятельности.

56. Специализированная учебная подготовка по вопросам этики помогает сотрудникам критически осмыслить вопросы этики и добросовестности и принимать этические решения для нахождения ответа на дилеммы реального мира. В течение 2013–2014 годов продолжалось проведение семинаров по теме «Профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе». С тех пор как стали проводиться эти семинары в 2006 году, в таких семинарах в масштабах всей системы приняли участие свыше 14 700 сотрудников, причем 231 человек только за текущий отчетный период. Бюро взаимодействует также с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций в проведении семинаров по углубленному изучению проблем принятия этических решений, которые включены в учебную программу развития навыков лидерства сотрудников Колледжа.

57. На веб-сайте Бюро по вопросам этики представлена основная информация по этической проблематике. В 2013–2014 годах веб-сайт посетило более 64 500 пользователей. Доступ к нему открыт через iSeek и [www.un.org/en/ethics](http://www.un.org/en/ethics), и на нем размещены материалы, ссылки и другая информация по этическим нормам в Организации Объединенных Наций.

58. В 2013 году документ Бюро по вопросам этики под названием «Дорожная карта: руководство для сотрудников по нахождению надлежащего органа» была удостоена награды «ООН 21» по категории управления знаниями. Этот документ, который используется уже третий год, получил общеорганизационное признание за его роль в информировании сотрудников об имеющихся ресурсах для решения их проблем. В 2014 году Бюро обновило документ, чтобы отразить последние изменения в местоположении подразделений, произошедшие в результате осуществления генерального плана капитального ремонта.

## **Е. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования**

59. В отчетный период Бюро по вопросам этики получило статус наблюдателя в Комитете по вопросам управления. Бюро внесло вклад в создание общеорганизационной системы управления риском, подготовку докладов Генерального секретаря по вопросам подотчетности, разработку новых подходов к служебной аттестации руководства, совершенствование системы внутренних расследований и информирования и уведомления персонала о процедурах служебного правосудия.

60. Бюро по вопросам этики провело консультации с другими учреждениями Организации Объединенных Наций и другими международными организациями и предоставило им стратегические рекомендации по вопросам существа,

связанным с разработкой ими этических стандартов для оценки поведения и поступков сотрудников, и по вопросам учреждения бюро по вопросам этики и разработки политики соблюдения этических норм. В частности, Бюро проконсультировало несколько организаций, включая Продовольственную и сельскохозяйственную организацию Объединенных Наций, Международный фонд сельскохозяйственного развития, Международную организацию по миграции, Международную морскую организацию, Всемирный почтовый союз и Международный уголовный суд, по вопросам разработки или корректировки политики, регулирующей программу раскрытия финансовой информации и урегулирования конфликта интересов, ограничения после прекращения службы и внешнюю деятельность. По просьбе Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности Бюро по вопросам этики приняло участие в обзорах внутренних структур Организации Объединенных Наций, которые помогают снизить риск коррупции.

61. Бюро по вопросам этики продолжает тесно сотрудничать с партнерами во всей Организации в деле пересмотра и обновления политики. В отчетный период оно внесло свой вклад в пересмотр политики в отношении подарков и почетных званий Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев. Оно также тесно взаимодействует с Департаментом по вопросам управления в разработке методов отслеживания и отклонения почетных званий, наград, услуг, подарков или вознаграждений.

62. С учетом быстрого роста и использования социальных сетей Бюро по вопросам этики участвует в разработке социальной медийной политики по просьбе Департамента общественной информации. Эта инициатива поможет обеспечить, чтобы сотрудники, которые используют социальные медийные средства в их служебном или личном качестве, консультировались по поводу требований, которые Организация предъявляет к поведению в виртуальном пространстве.

## **Е. Этичное руководство, этическая культура и параметры измерения**

63. В цикле 2013 года в договоры старших руководителей с Генеральным секретарем была включена цель оказывать содействие укреплению приверженности Организации утверждению этической культуры. Директор Бюро по вопросам этики провел конфиденциальные оценки этических аспектов осуществления руководящих функций всеми заместителями Генерального секретаря, подписавшими такие договоры. Сводные данные по результатам подобных оценок за циклы 2011 и 2013 годов составляют основу модели этичного руководства для руководителей Организации Объединенных Наций, указывая на необходимость опоры на этические принципы личного лидерства, поведения и принятия решений. С моделью было ознакомлено Управление людских ресурсов, поскольку оно рассматривает возможность использования количественных данных исследований в механизме всеобъемлющей многосторонней обратной связи (360-градусная обратная связь) для помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря. Эта модель может также оказаться полезной в прогнозировании поведенческих позитивных и негативных факторов, с которыми старшие руководители могут столкнуться при работе в Организации и принятии на себя новых руководящих функций.

64. В 2012 году Бюро по вопросам этики провело официальную оценку этических и репутационных рисков в контексте миротворческих операций Организации Объединенных Наций. В результате этой оценки были выявлены наиболее существенные этические и репутационные риски в рамках операций по поддержанию мира и разработаны поддающиеся количественной оценке параметры измерения в длительной перспективе воздействия приверженности Организации соблюдению этических норм на рабочем месте. В то время восемь участвующих миссий получили специально составленные резюме их данных, включая предложения по разработке конкретных планов действий.

65. В 2014 году эта оценка была проведена в форме электронного обзора в пяти дополнительных миротворческих миссиях, чтобы получить исходные данные от большинства миссий, действующих с различными мандатами. Сводные данные двух обзоров помогут Организации Объединенных Наций противодействовать основным этическим рискам и вызовам, стоящим перед миротворческими миссиями, а также особым рискам, которым подвергаются отдельные миссии. Опыт, приобретенный в ходе исследований, может также оказаться полезным в случае, если Организация Объединенных Наций предпримет общеорганизационный опрос персонала о представлениях, мнениях и взглядах по вопросам этического риска и культуры.

#### **IV. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики**

66. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики, созданная в декабре 2007 года как Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и переименованная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/234, уполномочена формировать единый комплекс этических стандартов и нормативных положений Секретариата и самостоятельно управляемых органов и программ и проводить консультации по некоторым особо сложным вопросам, имеющим общеорганизационное значение. Председателем Коллегии является директор Бюро по вопросам этики.

67. В состав Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики входят главы бюро по вопросам этики фондов и программ и Секретариата. Согласно соответствующему бюллетеню Генерального секретаря (ST/SGB/2007/11, раздел 2.2), Бюро по вопросам этики предоставляет услуги тем самостоятельно управляемым органам и программам, которые пока не назначили своих сотрудников по вопросам этики.

68. В течение 2013–2014 годов были назначены на постоянной или временной основе новые главы бюро по вопросам этики Всемирной продовольственной программы и Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения. Для этих новых членов проводились обстоятельные ознакомительные брифинги под руководством председателя Коллегии по вопросам этики и технические консультации при участии Председателя и членов Коллегии.

69. В отчетный период Коллегия по вопросам этики провела 10 официальных сессий, на которых она занималась проблемой обеспечения большего единообразия и последовательности при применении стандартов и анализировала опыт осуществления своих основных мандатов, в частности касающихся раскрытия финансовой информации, защиты от преследования из чувства мести и обуче-

ния основам этики. Коллегия рассмотрела проекты ежегодных отчетов бюро по вопросам этики, подготовленные каждым членом.

70. Участвующие бюро продолжали разрабатывать и/или адаптировать основные программы обучения по вопросам этики с учетом потребностей и условий работы каждого учреждения. Участвующие бюро стремились использовать различные методы обучения, чтобы повысить отдачу и результативность этической подготовки. Благодаря обмену материалами члены могут использовать опыт коллег и создать более эффективный комплекс применимых методов обучения.

71. Члены Бюро по вопросам этики внесли ценный вклад в обзор Секретариатом системы защиты от преследования и программы раскрытия финансовой информации. Эти обсуждения позволили повысить согласованность действий членов и обменяться приобретенным опытом.

72. Одна участвующая в работе Коллегии по вопросам этики организация обратилась к директору Бюро по вопросам этики как Председателю Коллегии проверить эффективность исполнения ею функции обеспечения соблюдения этических норм. По итогам проверки были вынесены рекомендации относительно среднесрочной стратегии в области этики и предложены практические действия.

73. Коллегия по вопросам этики продолжала изучать возникающие проблемы этического характера, представляющие индивидуальный, институциональный и процедурный риск. К числу таких проблем относятся использование социальных сетей, методы оценки рисков, параметры конфиденциальности, должная осмотрительность при работе с привлечением третьих сторон и процедуры оспаривания решений.

74. Бюро по вопросам этики и члены Коллегии по вопросам этики принимали участие в деятельности Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Эта сеть была создана в июне 2010 года в целях поддержки усилий Генерального секретаря по укреплению общесистемного сотрудничества по связанным с этикой вопросам в системе Организации Объединенных Наций. Будучи представительным форумом подразделений, занимающихся вопросами этики в структурах Организации Объединенных Наций, связанных с ней международных организациях и международных финансовых институтах, она оказывает поддержку в вопросах профессионального развития, сравнительного анализа и обмена информацией о стратегиях и практических методах работы по вопросам этики. Шестая встреча членов Сети была организована Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и прошла в Копенгагене с 9 по 11 июля 2014 года.

75. В рамках системы Организации Объединенных Наций Коллегия по вопросам этики остается единственным механизмом, предназначенным для поощрения согласованного и последовательного применения этических стандартов и проведения консультаций по важным вопросам, которые имеют последствия для всей системы. Коллегия поддерживает согласованные стратегии и практические методы обеспечения соблюдения норм этики и добросовестности в организациях-членах, тем самым способствуя укреплению и оздоровлению учреждений. Этот механизм является хорошим примером того, как различные

учреждения системы Организации Объединенных Наций могут способствовать согласованности ее действий.

## V. Замечания и вывод

76. В последние годы Бюро по вопросам этики посвящает много усилий поощрению внедрения культуры этики и обеспечению доступа сотрудникам Организации Объединенных Наций во всем мире к конфиденциальным, беспристрастным и полезным консультативным услугам. Чтобы создать атмосферу, в которой сотрудники чувствовали бы себя в состоянии высказать свое мнение, обращаться за советом и просить их проконсультировать, Бюро следует рассматривать как ценный ресурс, которому сотрудники могут доверять. Хотя электронные, телефонные и другие дистанционные средства коммуникации являются крайне полезными и экономичными, доверительные отношения можно укрепить через личные контакты. Бюро расширило свое присутствие за пределами Центральных учреждений, чтобы охватить периферийные отделения, миротворческие и полевые миссии, специальные политические миссии и региональные комиссии. Хотя Бюро может проводить несколько информационно-разъяснительных миссий, оно не может охватить все места службы, даже в рамках двухгодичного цикла ротации. Чтобы работа Бюро была эффективной настолько, насколько это необходимо в такой базирующейся на ценностях организации, как Организация Объединенных Наций, оно должно иметь достаточный кадровый потенциал и ресурсы, которые могут быть быстро предоставлены сотрудникам там, где они живут и работают.

77. Организация сталкивается с рисками, которые носят индивидуальный, институциональный и процедурный характер. Бюро по вопросам этики имеет возможности консультировать другие департаменты и подразделения по каждой из этих категорий, помимо индивидуальных рисков нарушения этических норм, которым уделяется первоочередное внимание. В связи с этим ожидается, что Бюро будет более активно участвовать в выявлении и устранении этих институциональных и процедурных рисков. Благодаря этому Бюро сможет обратить внимание на ключевые этические компоненты, с тем чтобы Организация могла учитывать эти соображения при принятии своих оперативных решений.

78. Всеобщее внимание к проблеме сообщения о нарушениях и преследовании за эти действия не ослабевает. В соответствии с действующим мандатом Бюро по вопросам этики играет консультативную роль, что предполагает побуждение сотрудников не молчать и сообщать о нарушениях дисциплины (т.е. «сигнализировать») и сотрудничать при проведении ревизий или расследований, а также защищать информаторов от преследования. В том виде, в каком он существует, механизм защиты от преследования из мести в Секретариате нередко используется сотрудниками как дополнительный форум, на котором можно озвучить свои жалобы о межличностных конфликтах на рабочем месте. Хотя это немаловажно, такие жалобы лучше урегулировать в рамках имеющихся систем разрешения споров, которые предназначены для этой цели. Настоящий обзор политики призван сместить акцент на поощрение информирования о случаях нарушения дисциплины, которые могут нанести ущерб оперативной деятельности и интересам Организации Объединенных Наций. Нахождение взаимопонимания и подходов, подходящих для Организации, будет непростой

задачей, но которая может быть выполнена при сотрудничестве всех департаментов, подразделений и персонала.

79. Независимость Бюро по вопросам этики является одной из его сильных сторон и отличительных черт. Если эта независимость будет в будущем ограничена, то в этом случае потребуются всесторонним образом еще раз обдумать вопрос о том, может ли Бюро функционировать как независимое подразделение при исполнении своего мандата.

80. Бюро по вопросам оценки использует несколько инструментов для оценки этической культуры Организации, с тем чтобы более эффективно консультировать Организацию Объединенных Наций относительно того, как поощрять желательную культуру в будущем. Бюро отмечает, что Организация и ее сотрудники сталкиваются с трудностями во внедрении организационной культуры, базирующейся на принципах подотчетности и прозрачности. А ведь подлинно этическая Организация Объединенных Наций должна анализировать и балансировать взаимные права, обязанности и обязательства сотрудников, Организации, государств-членов и других заинтересованных сторон. Именно этот обоюдный и взаимозависимый социальный договор позволит заложить основы этической организационной культуры. Старшее руководство имеет самые лучшие возможности для формулирования концепции целенаправленных культурных перемен и побуждения к ее реализации на постоянной основе.

81. С учетом этих вызовов Бюро по вопросам этики продолжает побуждать Организацию, ее сотрудников и заинтересованные стороны оправдать надежды, воплощенные в Уставе.

**82. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.**

## Приложение

### Показатели выполнения требований программы раскрытия финансовой информации за 2013 год

<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Количество требуемых деклараций</i>	<i>Количество поданных деклараций</i>	<i>Количество неподанных деклараций</i>
<b>Секретариат Организации Объединенных Наций</b>			
Секретариат Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	2	2	–
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	4	4	–
Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	25	25	–
Департамент по экономическим и социальным вопросам	52	52	–
Департамент по вопросам управления	255	255	–
Департамент по политическим вопросам, включая специальные политические миссии	431	430	1
Департамент общественной информации	37	37	–
Департамент по вопросам охраны и безопасности	23	23	–
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	45	45	–
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	32	32	–
Экономическая комиссия для Африки	98	98	–
Европейская экономическая комиссия	10	10	–
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	55	55	–
Бюро по вопросам этики	11	11	–
Канцелярия Генерального секретаря	12	12	–
Управление по вопросам разоружения	6	6	–
Управление по координации гуманитарных вопросов	26	26	–
Управление по вопросам отправления правосудия	2	2	–
Управление служб внутреннего надзора	16	16	–
Управление по правовым вопросам	21	21	–
Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	4	4	–
Канцелярия Председателя Генеральной Ассамблеи	6	6	–
Канцелярия Специального советника по Африке	2	2	–
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	1	1	–
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	3	3	–
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	21	21	–
Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций	3	3	–



<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Количество требуемых деклараций</i>	<i>Количество поданных деклараций</i>	<i>Количество неподанных деклараций</i>
Управление по поддержке миростроительства	4	4	–
Нью-Йоркское отделение связи с региональными комиссиями	1	1	–
Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	26	26	–
Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	64	64	–
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	77	77	–
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	45	45	–
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	17	17	–
Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	60	60	–
Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	5	5	–
Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций	3	3	–
<b>Итого (кроме операций по поддержанию мира)</b>	<b>1 505</b>	<b>1 504</b>	<b>1</b>
Операции по поддержанию мира	1 508	1 508	–
Учреждения/органы Организации Объединенных Наций и прочие структуры	1 560	1 558	2
<b>Итого</b>	<b>4 573</b>	<b>4 570</b>	<b>3</b>